

## Nota sobre devaluación salarial

Octubre, 2017. Gabinete Económico de CCOO. Actualizado con el IPT 2015

- **La devaluación salarial se convierte en un objetivo de política económica con la reforma laboral de 2012.** Ésta se diseña para provocar una devaluación salarial mayor a la que ya estaba produciendo la crisis, en un momento en que se decide no enfrentar políticas europeas contrarias a los intereses nacionales: política monetaria insuficiente y recorte del déficit público. Con este fin, se facilita el despido, la desaparición de convenios y el descuelgue de convenios, se hace prevalente el convenio de empresa y, por primera vez, se permite el recorte del salario pactado en el contrato de trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, ET<sup>1</sup>).
- **La devaluación salarial se puede analizar desde la perspectiva de los 'recortes en la nómina' o desde la perspectiva de la 'caída de los ingresos salariales'.** Se produce un 'recorte en la nómina' si se cobra menos por realizar el mismo trabajo. En cambio, la 'caída de los ingresos salariales' de un trabajador puede tener más causas, todas ellas relacionadas con la precarización del empleo: la pérdida del trabajo y su recuperación pero en una ocupación de salario inferior, pasar a trabajar de jornada completa a parcial, etc. El aumento del tiempo parcial durante la crisis (aunque se detiene en 2014) y el incremento del empleo en actividades de poco valor añadido con la recuperación, contribuyen de manera importante a la caída en los ingresos salariales, aunque, como se verá, hay otros elementos compensadores.
- **El recorte medio real (descontada la inflación) de la nómina ha sido del -7,6% entre 2008 y 2015** según el Índice de Precios del Trabajo (IPT), una nueva operación estadística del INE promovida por CCOO desde el Consejo Superior de Estadística. Al igual que el IPC, que mide la variación de los precios manteniendo fija una cesta de consumo, el IPT estima la variación del salario que se paga para una cesta fija de puestos de trabajo.

El IPT detecta rebajas salariales superiores a dicha variación media (-7,6%) entre los trabajadores que conservan su empleo de más antigüedad (-8% de 4 a 10 años, y -9,5% de 11 a 20 años), lo que indicaría que el cambio introducido en el artículo 41 del ET ha tenido una importante repercusión. No obstante, parte de esta rebaja podría haberla operado el mercado y no la reforma, mediante el ajuste del salario variable percibido por los trabajadores veteranos (pluses, bonus, etc.). Desgraciadamente, la corta serie del IPT no permite separar ambos efectos. Pero refuerza la idea de que el artículo 41 ha jugado un

---

<sup>1</sup>.- Mediante un procedimiento prácticamente unilateral, pues su justificación queda muy abierta (mejorar la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa) y el período de consultas muy estrecho (15 días), pudiendo realizarse mediante una comisión ad-hoc de la que están excluidos los sindicatos.

papel importante en el recorte del salario en nómina, el escaso uso hecho del descuelgue de convenios o del convenio de empresa durante la crisis, como instrumentos alternativos para recortar los salarios facilitados por la reforma. Muy posiblemente no se ha recurrido a estas vías porque los salarios abonados estaban por encima de los suelos de convenio, existiendo, por tanto, recorrido para rebajarlos vía artículo 41 sin romper dichos suelos. Alternativamente se han podido asimilar las subidas pactadas. Adicionalmente, la alteración sustancial de las condiciones de trabajo se articula a través de un procedimiento más fácil que el descuelgue o la creación de un convenio de empresa, y a diferencia de la inaplicación del convenio, la rebaja salarial es permanente.

El IPT, sin embargo, no detecta rebajas en el salario de los recién llegados a las empresas (salario de entrada) entre 2008 y 2015, sino un ligero aumento real (0,6%). Una posible explicación sería que los trabajadores que más sufren la rotación laboral y exposición a los salarios de entrada (temporales, jóvenes, poco cualificados, e inmigrantes) son también los que perciben salarios más bajos, lo que limita las posibilidades de ajuste salarial y donde pequeños incrementos propiciados por la recuperación, tienen una mayor repercusión en la variación de la nómina. En cambio, los trabajadores que conservan su empleo a pesar de la crisis, son los que disfrutaban de salarios más altos, existiendo un mayor recorrido para el ajuste salarial<sup>2</sup>. Entre el colectivo de asalariados que conservan su empleo y han visto cómo se recortaba su nómina a lo largo de la crisis, destaca el de los empleados públicos, que el IPT investiga si cotizan en el Régimen General, lo que deja fuera al 30%, fundamentalmente funcionarios que cotizan en clases pasivas.

- **La caída real de los ingresos salariales medios entre 2008 y 2015 (-2,2%<sup>3</sup>), ha sido menor que la del salario en nómina.** El motivo es la pérdida de peso, entre ambos años, del empleo temporal (la tasa de temporalidad pasa del 29,1% al 25,1%) frente al indefinido, y del empleo privado frente empleo público (el empleo público era el 17,8% en 2008 y el 20,1% en 2015). Esto dos movimientos empujan hacia arriba el ingreso salarial medio compensando parcialmente la caída del salario en nómina, el aumento de la importancia del tiempo parcial (del 12,1% al 16,9%) y la pérdida de relevancia del empleo industrial (del 17% al 13,9%) entre 2008 y 2015.
- **La caída de los ingresos salariales se concentra en los trabajadores con salarios más bajos, y supera con creces el recorte en la nómina (-7,6%).** Los ingresos salariales reales se recortaron un 22,5% entre 2008 y 2015, en el 10% de los asalariados que cobran salarios más bajos; el -13,7% para el siguiente 10% de trabajadores,...., y así sucesivamente se puede

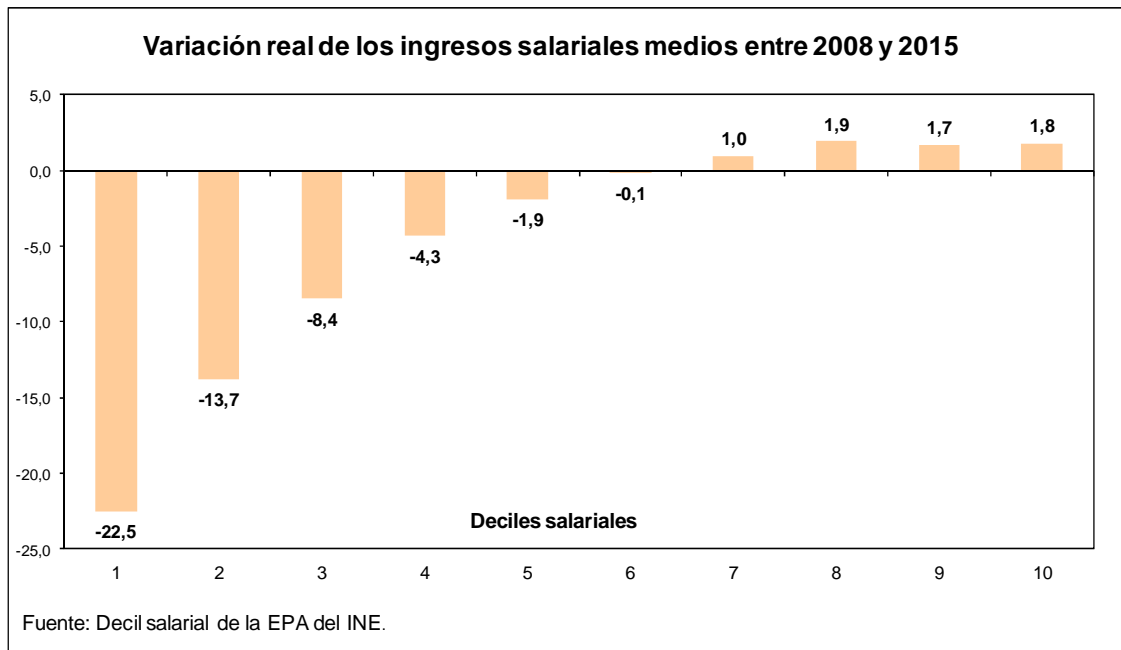
---

<sup>2</sup>.- Esta interpretación, aunque razonable, sigue sujeta al escrutinio por el Gabinete dado que el IPT es una operación estadística de reciente aparición.

<sup>3</sup>.- Estimado a través de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral y la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que ofrecen el mismo resultado.

ascender por la distribución y observar la variación de sus ingresos salariales en el gráfico 1. La mitad de los asalariados con ingresos por debajo del salario mediano<sup>4</sup> han visto recortado su ingreso salarial entre 2008 y 2015. La elevada caída en los deciles de ingresos salariales más bajos se explica por la rebaja que provoca en el ingreso medio el aumento del empleo a tiempo parcial, la caída del empleo industrial y de la construcción, y el incremento de la presión sobre los salarios provocado por el aumento del paro, sobre todo, entre los trabajadores con poca cualificación que se concentran en los primeros deciles de la distribución salarial.

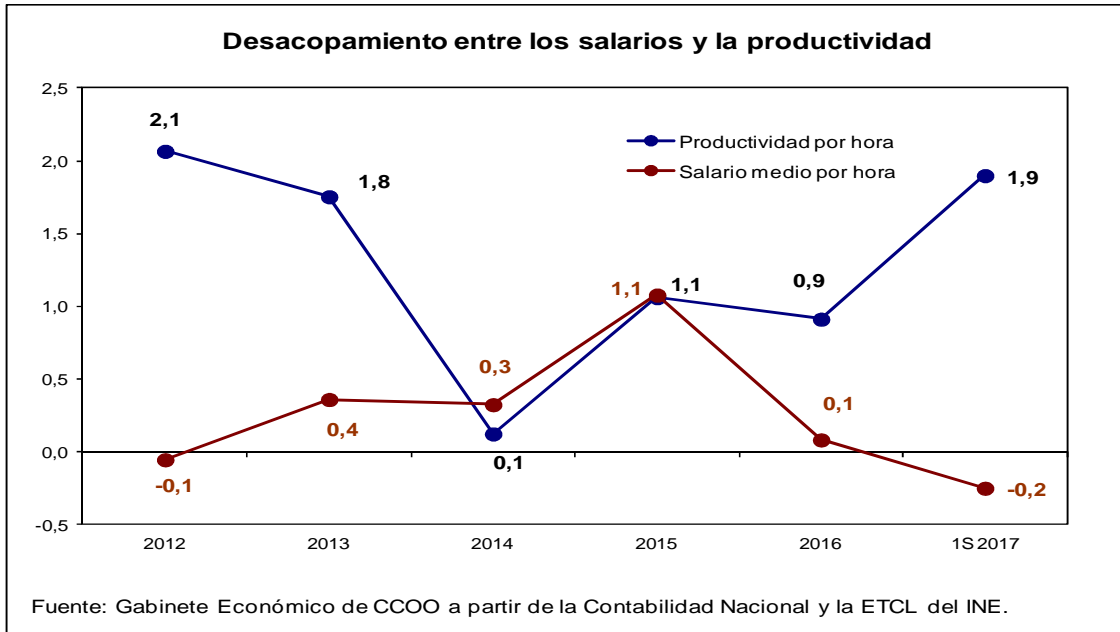
**Gráfico 1**



- **El cambio en la correlación de fuerza en la negociación salarial provocado por la reforma laboral está recortando la participación de los trabajadores en la recuperación, y puede convertir la devaluación salarial en un fenómeno permanente.** Esto se comprueba en el gráfico 2, donde se observa un desacoplamiento entre la evolución de la productividad media por hora y el salario medio por hora. El salario crece por debajo de la productividad desde 2012, solo aumentó ligeramente por encima (dos décimas) en 2015 y creció al mismo ritmo en 2015, que es lo que debería suceder, para mantener el reparto de la renta entre empresas y asalariados. La divergencia entre ambas variables se amplía en 2016 y el primer semestre de 2017. En este último período, la productividad creció un 1,9% anual y el salario medio se recortó un 0,2%.

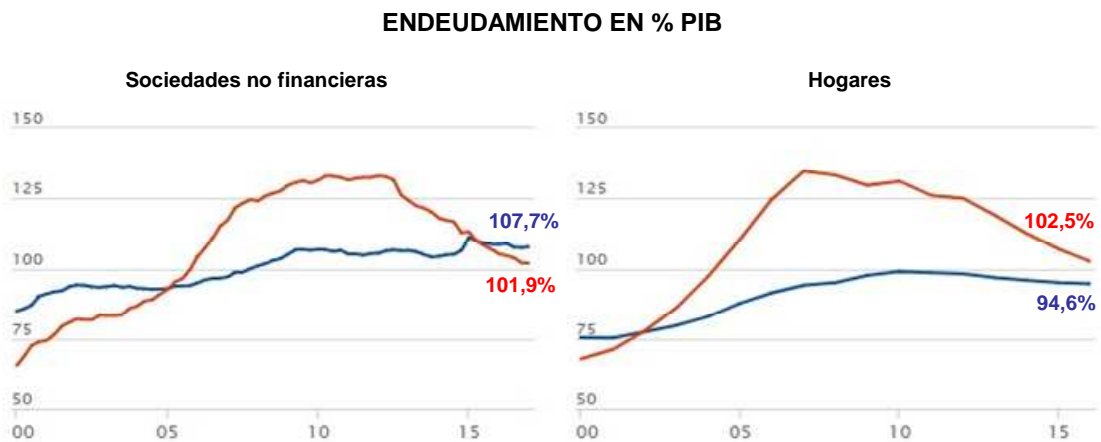
<sup>4</sup>.- Aquel que deja al 50% de los trabajadores por debajo y al otro 50% por encima.

**Gráfico 2**



- El mantenimiento de medidas que presionan permanentemente los salarios ya no se justifican por el elevado endeudamiento de las empresas.** Como se observa en el gráfico 3, las empresas no financieras han completado su proceso de desendeudamiento y su nivel actual (101,9% del PIB) se sitúa incluso por debajo del de la Eurozona (107,7%). Por el contrario, son los hogares los que tienen una deuda (102,5%) superior a la de los hogares de la Eurozona (94,6%). La mejora salarial y el empleo son las dos vías fundamentales para que los hogares puedan recortar su deuda.

**Gráfico 3**



Fuente: BCE